

جای خالی رده‌بندی‌های استاندارد بین‌المللی در تأمین اجتماعی کارفرمایان و دشواری رده‌بندی مشاغل



عکس: مرضیه پروانه

تأمین اجتماعی بر اساس قانون نمی‌تواند خود برای کارفرمایان تعیین تکلیف و عنوان شغلی را به آنها بدهد، بلکه موظف است آنچه را که آنها می‌گویند، ثبت و ضبط کند

در حالی که مراجع تصمیم‌گیر در حوزه اشتغال و کسب‌وکار به استفاده از رده‌بندی‌های استاندارد بین‌المللی برای مشاغل رو آورده‌اند، جای این رده‌بندی در حوزه بسیار مهم و کاربردی سازمان تأمین اجتماعی خالی است. این تقیصه نه تنها این سازمان را در نقش بین‌المللی آن بلکه در مقایسه با کشورهای دیگر ضعیف جلوه می‌دهد که حتی ارتباط با مراکز مهم در داخل کشور را هم با مشکل مواجه می‌سازد.

کدهای مشاغل خودساخته

آنچه که در حال حاضر در سازمان تأمین اجتماعی برای رده‌بندی مشاغل استفاده می‌شود، در حقیقت یک سیستم کدینگ داخلی است که منبع آن مشاغل است که توسط خودکارفرمایان اعلام و ارائه می‌شود. به این شکل که در بیمه‌های اجباری، وقتی کارفرمایان می‌خواهند لیست فرم‌های مشخص، اقلام اطلاعاتی مشخصی را به سازمان تأمین اجتماعی اعلام می‌کنند، یکی از آنها هم عنوان شغلی است. تأمین اجتماعی وفق قانون وظیفه دارد عناوین شغلی اعلام شده را عیناً ثبت و ضبط کند و مشکل نیز از همین جا آغاز می‌شود؛ زیرا از سوی مراجع بالاتر مثل وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ضابطه مشخصی به کارفرمایان اعلام و ابلاغ نشده، در نتیجه آنان هر کاری که کارگران و کارکنان ششان انجام می‌دهند به عنوان رده شغلی ذکر می‌کنند. سازمان تأمین اجتماعی نیز این عناوین شغلی اعلام شده از سوی کارفرمایان را (که اصلاً رده‌بندی خاصی ندارد) گردآوری و پالایش کرده و در سامانه خدمات غیرحضوری بارگذاری کرده است.

جای خالی رده‌بندی‌های استاندارد بین‌المللی

بدیهی است این رده‌بندی خودساخته که در حال حاضر نزدیک به ۴ هزار شغل را در بر می‌گیرد برای مراجع و مصادر مرتبط با کسب‌وکار در کشور قابل استفاده نیست. به عنوان مثال سازمان امور مالیاتی، مرکز آمار ایران، وزارت صمت و بسیاری مراکز دیگر کشور از کدهای بین‌المللی استفاده می‌کنند و در نتیجه سازمان تأمین اجتماعی نمی‌تواند به آن مراکز متصل شود و از اطلاعات آنها استفاده کند. گذشته از مراجع دیگر که حتی برای «مدیریت آمار، اطلاعات و محاسبات» خود سازمان تأمین اجتماعی نیز کدهای حوزه نامنویسی سازمان قابل استفاده نیست؛ زیرا مدیریت مذکور از استانداردهای بین‌المللی برای امور

به گفته کارشناسان، تحقق کامل دولت الکترونیک به زیرساخت‌هایی مانند امضای الکترونیک و کدینگ استاندارد ملی نیاز دارد تا اتصال پایگاه‌های داده‌ها با یکدیگر ممکن شود. یکی از کدهای استاندارد به کار برده شده در ایران «کد ملی» است و اکنون تقریباً تمامی نهادها و دستگاه‌ها برای شناسایی افراد و اشخاص از کد ملی استفاده می‌کنند و این هماهنگی بسیار خوبی را بین نهادهای مختلف ایجاد کرده است؛ اما برای بسیاری از امور دیگر در کشور، کدهای معتبری مانند کد ملی که برای همه دستگاه‌ها شناخته شده باشد وجود ندارد. مثلاً در سازمان تأمین اجتماعی برای مشاغل مختلف و همچنین کارگاه‌های تحت پوشش، کدهای یکسان و معتبری که در سایر ارگان‌ها قابل فهم و پذیرش باشد وجود ندارد. این در حالی است که از نظر علمی باید برای مشاغل و کارگاه‌ها کدهای یونیک و منحصر به فردی در سازمان استفاده شود که نه تنها برای دستگاه داخلی که حتی برای ارتباط با پایگاه‌های اطلاعاتی جهانی قابل اعتماد باشد.

استفاده از کدهای استاندارد از آن جهت حائز اهمیت است که وقتی فهرست مشاغل و شاغلان موجود در کشور به شکل علمی و استاندارد در دسترس مدیران کشوری باشد آنان به راحتی می‌دانند در کشور چند نفر در چه رده‌های شغلی و با چه سابقه و چه دستمزدی و چه شرایطی مشغول به کار هستند. بدیهی است چنین اطلاعات دقیقی می‌تواند مبنای بسیار خوبی برای تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی شود. در این خصوص بسیاری از کشورهای دنیا از الگوی بین‌المللی یکسانی استفاده می‌کنند. سازمان ملل کدهای آیسیک (ISIC) و آیسیکو (ISCO) را برای «شاغلان و مشاغل» ایجاد کرده که در آن مثلاً خبر نگار،

آمار استفاده می‌کند. البته «مدیریت آمار، اطلاعات و محاسبات» برنامی برای تبدیل کدهای حوزه نامنویسی سازمان به کدهای آیسیک بین‌المللی ایجاد کرده، اما به علت عدم مطابقت کامل، گاه مشکلاتی نیز پیش می‌آید. مثلاً فرد بیمه‌شده اختیاری یا بیمانی برخلاف بیمه‌شده‌های اجباری، معلوم نیست پزشک است یا راننده یا زن خانه‌دار یا کارگر سوپرمارکت؛ یعنی کدهای بیمه‌های اختیاری به شکل کلی است و به خاطر همین نمی‌توان آنها را به کدهای معتبر بین‌المللی تبدیل کرد. در شکلی کلی تر، سازمان تأمین اجتماعی در نقش بین‌المللی خود، در مقایسه با کشورهای دیگر ضعیف است؛ زیرا این سازمان از سیستم‌های بین‌المللی کدینگ استفاده نمی‌کند.

نقش وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

تأمین اجتماعی بر اساس قانون نمی‌تواند خود برای کارفرمایان تعیین تکلیف و عنوان شغلی را به آنها دیکته کند، بلکه موظف است آنچه را که آنها می‌گویند، ثبت و ضبط کند. بر همین اساس، اکنون آنچه سازمان تأمین اجتماعی از احصاء مشاغل معرفی شده از سوی کارفرمایان به دست

آورده به شکل فهرستی پالایش شده در سایت خدمات غیرحضوری این سازمان وجود دارد و هر سه ماه هم به‌روزرسانی می‌شود. کارفرمایان نیز تشویق می‌شوند تا برای انتخاب عنوان شغلی کارگران و کارکنان شان از این فهرست استفاده کنند؛ اما تعیین عناوین شغلی باید از طریق متولیان حوزه کار در کشور که وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است، انجام شود. رده‌بندی‌های بین‌المللی شاغلان و مشاغل، طبقه‌بندی علمی، منطقی، استاندارد و در عین حال ساده‌ای دارند که موجب می‌شود تا هم کارفرمایان در ارائه اطلاعات بیمه‌شدگان اش راحت باشد و هم سازمان تأمین اجتماعی داده‌های منظم و منطقی به دست آورد. آخرین به‌روزرسانی استانداردهای بین‌المللی کدهای آیسیک (ISIC) و آیسیکو (ISCO) نیز به راحتی در دسترس و قابل استفاده است. خوشبختانه در همین راستا؛ به تازگی به دستور وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، جلسه‌ای با حضور مدیران و متولیان این وزارتخانه برگزار شد تا این موضوع ساماندهی شود. از این رو، می‌توان امید داشت استفاده از رده‌بندی‌های استاندارد بین‌المللی به زودی در سازمان تأمین اجتماعی اجرایی شود.

طرح‌های اشتغالزایی و...

ادامه از صفحه ۷

طرح تسهیلات مشاغل خانگی

بر اساس قانون مشاغل خانگی، پرداخت تسهیلات از محل منابع قرض‌الحسنه با هدف حمایت مالی از افراد و کسب‌وکارهای خانگی یکی دیگر از سیاست‌های اشتغالزایی کشور بوده و این برنامه هر سال از طریق صدور مجوزها و حمایت‌های مالی و قانونی تداوم یافته که به دلیل کاهش ۷۵ درصدی سهم تسهیلات مشاغل خانگی طی سال‌های ۱۳۹۸ و ۱۳۹۹ میزان اشتغال ایجاد شده نیز کاهش یافته است.

اشتغال جوانان موضوع تبصره «۴» ماده (۹۴) برنامه ششم

در راستای عملیاتی کردن تبصره «۴» ماده (۹۴) قانون برنامه ششم توسعه، «دولت مکلف شده یک پنجم از منابع درآمدی ماده (۹۴)، (۰/۲۷ درصد) از کل (۹ درصد) مالیات بر ارزش افزوده» و یک پنجم از منابع درآمدی ماده (۲۳) «مالیات سیگار» این قانون را برای ازدواج و اشتغال جوانان به عنوان سهم وزارت ورزش و جوانان مطابق بودجه سنواری پیش‌بینی و هزینه کند. در سال ۱۳۹۸ حدود ۵۴۰ میلیارد ریال تسهیلات قرض‌الحسنه با عاملیت صندوق کارآفرینی امید و بانک رسالت به طرح‌های اشتغالزایی جوانان واجد شرایط پرداخت شد و طبق برآورد انجام شده ۲ هزار و ۱۲۰ نفر از جوانان در سال ۱۳۹۸ مشغول به کار شدند که متوسط سرانه تسهیلات به ازای هر فرصت شغلی حدود ۲۵۵ میلیون ریال بوده و شایان ذکر است حدود ۴۴/۴ درصد اعتبارات به زنان و مابقی به مردان نیز پرداخت شده است.

برنامه‌های توسعه کسب‌وکار

در حوزه توسعه کسب‌وکار و نگاه گسترده سیاستگذاری در این زمینه در سال‌های اخیر فعالیت‌های اثر بخشی

در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی صورت گرفته که به اختصار به آنها اشاره می‌شود:

پیاده‌سازی الگوی توسعه مشاغل خانگی

بر اساس قانون مشاغل خانگی، ساماندهی و حمایت از این شغل‌ها یکی از سیاست‌های اشتغالزایی کشور است؛ از این رو در سال ۱۳۹۶ طرح پیاده‌سازی الگوی توسعه مشاغل خانگی با هدف ایجاد و تثبیت اشتغال از طریق توسعه کسب‌وکارهای خانگی و محلی در بستر زنجیره ارزش و اتصال پایدار اجرا شد. مشاغل خانگی شامل سه مرحله شناسایی مزیت‌ها و فرصت‌ها، توانمندسازی متقاضیان و اتصال به بازار است و عملکرد ملی اجرای طرح ملی توسعه مشاغل خانگی حاکی از آن است که طرح در مرحله اول ۱۰۰ درصد، مرحله دوم ۱۰۰ درصد و مرحله سوم ۹۷ درصد پیشرفت داشته است.

اشتغال پایدار در مناطق روستایی و عشایری

دولت‌با درک ضرورت توجه بیشتر به جوامع روستایی - به‌ویژه در زمینه کسب‌وکار و اشتغال و جنبه‌های توسعه‌ای مناطق روستایی و عشایری - نسبت به سیاستگذاری در زمینه حمایت از توسعه و ایجاد اشتغال پایدار در مناطق روستایی و عشایری اقدام کرده و نتیجه آن تصویب «قانون حمایت از توسعه و ایجاد اشتغال پایدار در مناطق روستایی و عشایری با استفاده از منابع صندوق توسعه ملی» است. بخشی از اجرای این قانون در سال‌های ۱۳۹۶-۱۳۹۷ صورت گرفت و بخش دیگر آن در سال ۱۴۰۰ در حال انجام است. تعیین رسته‌های منتخب کسب‌وکار، مطالعات پیاده‌سازی برنامه‌های کسب‌وکار، شناسایی مزیت‌ها و روستاهای هدف، نظارت بر اجرای بیش از ۵۷ هزار طرح، پرداخت ۱۳۱ هزار میلیارد ریال تسهیلات به بیش از ۱۴۵ هزار طرح بخش خصوصی و تعاونی و

همچنین ایجاد ۲۶۸ هزار فرصت شغلی و پرداخت ۸۵ درصد اعتبارات ابلاغی توسط مؤسسات عامل بخشی از اقدامات مهم در راستای برنامه‌های اشتغال پایدار در مناطق روستایی و عشایری اجرا شده توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است.

اشتغال فراگیر (تکاپو)

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با مشارکت همه ذی‌نفعان به «منظور تحرک» بخشیدن به بازار کار و ایجاد فرصت‌های شغلی مخصوص برای جوانان و فارغ‌التحصیلان، برنامه‌ها و راهکارهای معطوف به اشتغال را در قالب «برنامه اشتغال فراگیر» با هدف گذاری ۹۷۱ هزار فرصت شغلی تدوین کرده است. در این راستا، انجام مطالعات دینامیک اشتغال و اقتصاد، توسعه زنجیره‌های ارزش کسب‌وکار، ایجاد اشتغال برای ۱۶ هزار نفر بدون اعطای تسهیلات، اخذ سفارش تولید پوشاک بیش از ۲۲ میلیون یورو، تدوین و آموزش روش‌های جدید تأمین مالی، تحت پوشش قرار دادن بیش از ۲۰ هزار کشاورز، ایجاد مجمع شرکت جدید در صنعت فناوری اطلاعات، ایجاد مجمع خیرین اشتغال کشور برای اولین بار و دریافت بیش از ۸۰۰ میلیون تومان کمک بلاعوض، فراهم‌سازی بسترهای مناسب برای اجرای طرح تأمین مالی تولید و پرداخت حدود ۵ هزار و ۱۰۸ طرح از مجموع طرح‌های عقد قرارداد در بانک‌های عامل (به ارزش حدود ۲۶ هزار میلیارد ریال) در ۳۱ استان کشور و ایجاد حدود ۴۰ هزار شغل جدید با اجرای این طرح‌ها بهره‌برداری رسیدن طرح، بخشی از فعالیت‌های صورت گرفته در حوزه برنامه‌های اشتغال فراگیر وزارت تعاون است.

تولید با اولویت اشتغالزایی با تثبیت اشتغال موجود

در راستای ایجاد و یا تثبیت اشتغال موجود، طی

سال‌های ۱۳۹۷ تا ۱۳۹۹، حدود ۳۱ هزار و ۵۲۸ میلیارد ریال از اعتبارات عمومی و حدود ۱۶۴ هزار و ۵۳۴ میلیارد ریال تسهیلات به طرح‌های سرمایه‌گذاری اختصاص یافته و در نتیجه آن مجموعاً حدود ۲۸۶ هزار فرصت شغلی جدید ایجاد و یا تعهد شده که معادل ۴۶،۲ درصد هدف تعیین شده است.

حفظ و صیانت از حداقل ۳۰۰ هزار نیروی کار و تثبیت اشتغال و جلوگیری از بیکاری نیروی کار و با تعطیلی واحدهای اقتصادی از دیگر دستاوردهای این برنامه است و در این مسیر بخشی از این واحدهای اقتصادی مشکل‌دار از سوی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با سازوکارهای اجرایی پیش‌بینی شده مورد حمایت قرار گرفته و بخش عمده آنها مرتبط با مأموریت‌های دستگاه‌های اجرایی مربوطه بوده است.

جایگزینی نیروی کار ایرانی به جای نیروی کار خارجی

برنامه جایگزینی نیروی آماده به کار ایرانی به جای نیروی کار خارجی بر انتقال مهارت، دانش و فناوری در حین کار از طریق نیروی کار خارجی تأکید دارد؛ به‌ویژه اینکه نیروی کار شاغل در پروژه‌های صنعتی می‌بایست از آموزش‌هایی با استانداردهای بین‌المللی برخوردار باشد؛ بنابراین بهره‌گیری از دانش و مهارت متخصصان خارجی می‌تواند به ارتقاء توان نیروی آماده به کار در سطح بین‌المللی کمک کند و در آینده نزدیک نیروی فعال و آماده به کار داخلی جایگزین نیروی متخصص و ماهر خارجی شود. در مجموع در فاصله سال‌های ۱۳۹۶ تا ۱۳۹۸ بیش از ۷۴ هزار جایگزینی در قالب جایگزینی نیروی آماده به کار ایرانی به جای نیروی کار خارجی صورت گرفته است.